

Europese sectoriële sociale dialoog: Feiten en cijfers

Inleiding

De Europese sociale dialoog is een proces dat opgebouwd is rondom discussies, raadplegingen en gezamenlijke acties waarbij de organisaties betrokken zijn die de twee kanten van het bedrijfsleven vertegenwoordigen: de werkgevers en de werknemers.

De Europese sectoriële sociale dialoog levert een belangrijke en wezenlijke bijdrage aan de institutionele structuur van de EU. De eerste officiële sectoriële comités voor de sociale dialoog zijn in 1998 opgericht op basis van Besluit 98/500/EG van de Commissie. Doel van dit besluit was het bevorderen van de dialoog tussen de sociale partners in de uiteenlopende industriële sectoren op Europees niveau. De Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog fungeren als een ontmoetingsplatform voor de sociale partners (vertegenwoordigers van vakbonden en van werkgeversorganisaties) uit de 28 lidstaten van de EU om een dialoog te voeren namens specifieke sectoren. De Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog kunnen een belangrijke rol spelen bij het beïnvloeden, vormgeven of uitvoeren van de EU-arbeidswetgeving. Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties hechten veel waarde aan hun positieve bijdrage op dit gebied.

Op Europees niveau is in elke sector een aantal vakbonden en werkgeversorganisaties als vertegenwoordiger geselecteerd op basis van het personeelsbestand en de ondernemingen in de betreffende sectoren. Deze sociale EU-partners kunnen in hun Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog uiteenlopende onderwerpen bespreken, gemeenschappelijke adviezen uitbrengen of collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten.

Op dit moment zijn er 43 Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog die samen naar schatting 80 % van de Europese beroepsbevolking vertegenwoordigen.

Belangrijkste punten

- Sectoriële diversiteit:** Elke sector heeft zijn eigen kenmerken met betrekking tot het percentage werknemers dat door de sociale partners wordt vertegenwoordigd, de aard en de omvang van de ondernemingen, de impact van technologische innovaties en het sectoriële beleid. Sectoren kunnen daarnaast in de loop der tijd aan veranderingen onderhevig zijn. Deze aspecten worden allemaal in aanmerking genomen bij het vergelijken van sectoren en het beoordelen van de representativiteit van de sociale partners in elke sector.
- Sociale partners:** In de meeste lidstaten is de situatie van de sociale partners in de diverse sectoren zeer verschillend. Gemiddeld zijn er op nationaal niveau per sector meer vakbonden dan werkgeversorganisaties, terwijl dat op EU-niveau juist andersom is. Die gemiddelden geven echter geen goed beeld van de diversiteit in de lidstaten en de sectoren.
- Representativiteit:** Gemiddeld gezien is het percentage vakbonden dat per sector in de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog is vertegenwoordigd, hoger dan het percentage werkgeversorganisaties per sector. Hoewel het onontkoombaar is dat in deze berekening eenzelfde gewicht aan elke vakbond en werkgeversorganisatie wordt toegekend, moet in dit verband opgemerkt worden dat er aanzienlijke verschillen tussen de organisaties bestaan qua ledenbestand, organisatorische dekking, betrokkenheid bij collectieve onderhandelingen en representatieve status.

Om de representativiteit in de context te bekijken, blijkt uit de analyse van Eurofound dat er een meer reële berekening kan worden gemaakt door te kijken naar het aantal lidstaten waarvoor een ledenorganisatie is aangesloten bij de sociale partners die betrokken zijn bij een Europees sectorieel comité voor de sociale dialoog en de relatieve representativiteit van die organisaties die in elk land op EU-niveau vertegenwoordigd zijn.

Representativiteit van de Europese sectoriële sociale partners

“Representativiteit” is een criterium dat door de Europese Commissie wordt gebruikt om de “sociale partners” in kaart te brengen die geraadpleegd moeten worden en die zelf de sociale dialoog in kunnen leiden en die overeenkomsten kunnen sluiten en uitvoeren (artikelen 154 en 155 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie). – *Woordenboek van de arbeidsverhoudingen van Eurofound*

Indien organisaties als partners voor de Europese sociale dialoog erkend willen worden, moeten zij op Europees niveau georganiseerd zijn, tot specifieke sectoren of categorieën behoren, over het vermogen beschikken om deel te nemen aan raadplegingen en bevoegd zijn om overeenkomsten te sluiten. Sociale partners die aan die criteria voldoen kunnen gezamenlijk een verzoek indienen tot oprichting van een Europees sectorieel comité voor de sociale dialoog. Na oprichting heeft een dergelijk comité recht op ondersteuning door de Commissie. De criteria voor de representativiteit van sociale partners zijn in 1998 vastgelegd in het besluit van de Commissie om de sectoriële dialoog tussen de sociale partners op Europees niveau te bevorderen (Besluit 98/500/EG).

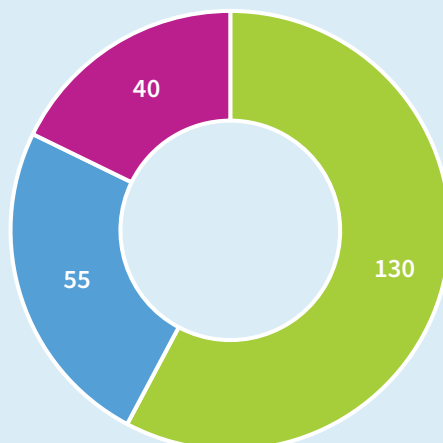
In 2006 heeft de Commissie Eurofound belast met het uitvoeren van periodieke onderzoeken om de representativiteit en kenmerken van sectoriële organisaties op EU-niveau te onderzoeken. Inmiddels heeft Eurofound representativiteitsonderzoeken uitgevoerd en gepubliceerd voor alle sectoren, op één na: het betaalde voetbal¹. Deze onderzoeken zijn bedoeld om de informatie te verzamelen die nodig is om Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog op te richten en adequaat te laten functioneren. Vanwege de veranderingen die zich in de loop der tijd in sectoren voordoen, actualiseert Eurofound alle onderzoeken elke zeven tot acht jaar. De resultaten van de representativiteitsonderzoeken van Eurofound en de horizontale, vergelijkende analyse ervan leveren de komende jaren waardevolle informatie op voor de EU-beleidsontwikkeling betreffende de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog (Eurofound, 2016).

In 2010 is het besluit van de Europese Commissie van 1998 nader uitgewerkt in een werkdocument van de diensten van de Commissie over het functioneren en het potentieel van de Europese sectoriële sociale dialoog (SEC(2010) 964 final).

Op dit moment zijn er 43 sectoriële comités voor de sociale dialoog die grote sectoren bestrijken, zoals vervoer, energie, landbouw, bouwnijverheid, handel, visserij, overheidsdiensten, metaalindustrie, scheepswerven en onderwijs. Naar schatting vertegenwoordigen deze comités gezamenlijk met zo'n 185 miljoen werknemers meer dan 80% van de beroepsbevolking in de EU (Eurofound, 2019). Acht van die Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog vertegenwoordigen elk meer dan tien miljoen werknemers (gezamenlijk vertegenwoordigen zij met 130 miljoen werknemers 58% van de beroepsbevolking in de EU) (figuur 1).

Sectoren in de EU met een kleinere beroepsbevolking kunnen van cruciaal belang zijn voor de Europese economie en worden vaak gekenmerkt door zeer specifieke arbeidsomstandigheden. Dat betekent dat er bij een analyse van de sectoriële sociale dialoog op Europees niveau niet

Figuur 1: Vertegenwoordiging van werknemers in de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog (in miljoenen)



- Aantal werknemers dat door 8 comités wordt vertegenwoordigd
- Aantal werknemers dat door de overige 35 comités wordt vertegenwoordigd
- Aantal werknemers dat niet door comités wordt vertegenwoordigd

Bron: Eigen berekeningen van de auteur gebaseerd op gegevens van het Netwerk van Eurofound-correspondenten.

alleen gekeken moet worden naar het aantal werknemers dat door een specifieke sector wordt vertegenwoordigd, maar ook naar het effect van die dialoog op de arbeidsomstandigheden in de betreffende sector.

Op basis van de NACE-codes (de statistische nomenclatuur van de economische activiteiten in de Europese Unie) zijn er tien sectoren met meer dan 500 000 werknemers die nog niet beschikken over een Europees sectorieel comité voor de sociale dialoog. Het gaat om de volgende sectoren:

- opslag en vervoerondersteunende activiteiten (NACE 52)²;
- huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel (NACE 97);
- rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening (NACE 69);
- verenigingen (NACE 94);
- weg- en waterbouw (NACE 42);
- administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten (NACE 82);
- inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning (NACE 38);
- reclamewezen en marktonderzoek (NACE 73);
- speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied (NACE 72)³;
- reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten (NACE 79).

Daarnaast hebben de volgende twee sectoren (die allebei circa 450 000 werknemers vertegenwoordigen) nog geen Europees sectorieel comité voor de sociale dialoog opgericht:

- winning, behandeling en distributie van water (NACE 36);
- verhuur en lease (NACE 77).

¹ Naar deze nog resterende sector zal in 2020 een representativiteitsonderzoek worden uitgevoerd.

² Sommige werknemers op wie deze NACE-code van toepassing is, worden wellicht vertegenwoordigd door het Europese sectoriële comité voor de sociale dialoog in de vervoerssector.

³ Het hoger onderwijs valt onder het Europese sectoriële comité voor de sociale dialoog voor onderwijs.

Bepalen van de representativiteit

Voor het uitvoeren van een representativiteitsonderzoek met betrekking tot een bepaalde sector wordt het toepassingsgebied van de sector afgebakend, waarna de belangrijkste kenmerken van de beroepsbevolking en de ondernemingen in de sector geanalyseerd worden. De eerste stap is het raadplegen van de betrokken partijen op EU-niveau in de te onderzoeken sector, die meestal wordt gedefinieerd aan de hand van de relevante NACE-codes.

Vaak is het echter zo dat de werkerreinen waarop de nationale vakbonden en werkgeversorganisaties actief zijn niet volledig samenvallen met de NACE-afbakening. Daarnaast zijn er verschillen in de mate waarin en de wijze waarop organisaties en overeenkomsten aan een bepaalde sector gerelateerd zijn. Eurofound gebruikt vier criteria om te bepalen in welke mate een organisatie representatief is voor een sector.

- **Congruentie:** Het werkerrein van de organisatie of het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst is identiek aan die van de sectoriële NACE-afbakening.
- **Partiële congruentie:** Het werkerrein van de organisatie of het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst bestrijkt slechts een deel van de sector zoals die is gedefinieerd door de sectoriële NACE-afbakening.
- **Overlap:** Het werkerrein van de organisatie of het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst bestrijkt de gehele sector zoals die door NACE is gedefinieerd, maar bestrijkt tevens onderdelen van één of meer andere sectoren.
- **Partiële overlap:** Het werkerrein van de organisatie of het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst bestrijkt slechts een deel van een bepaalde sector zoals die door NACE is gedefinieerd, maar bestrijkt tevens onderdelen van één of meer andere sectoren (Eurofound, 2015).

In deze vier situaties kan het toepassingsgebied van een sector volledig overeenkomen met de opbouw van het ledenbestand van de betrokken organisaties (dit is vaak het geval bij werkgeversorganisaties), maar dat toepassingsgebied kan ook kleiner zijn (wanneer organisaties ook andere sectoren bestrijken – dit is vaak het geval bij vakbonden), of groter zijn (wanneer een aantal organisaties elk een ander deel van de sector bestrijkt).

Wat de representativiteit betreft, bestaan er zeer grote verschillen tussen de 43 sectoren die over sectoriële comités voor de sociale dialoog beschikken zoals in het navolgende gedeelte van dit document nader zal worden toegelicht.

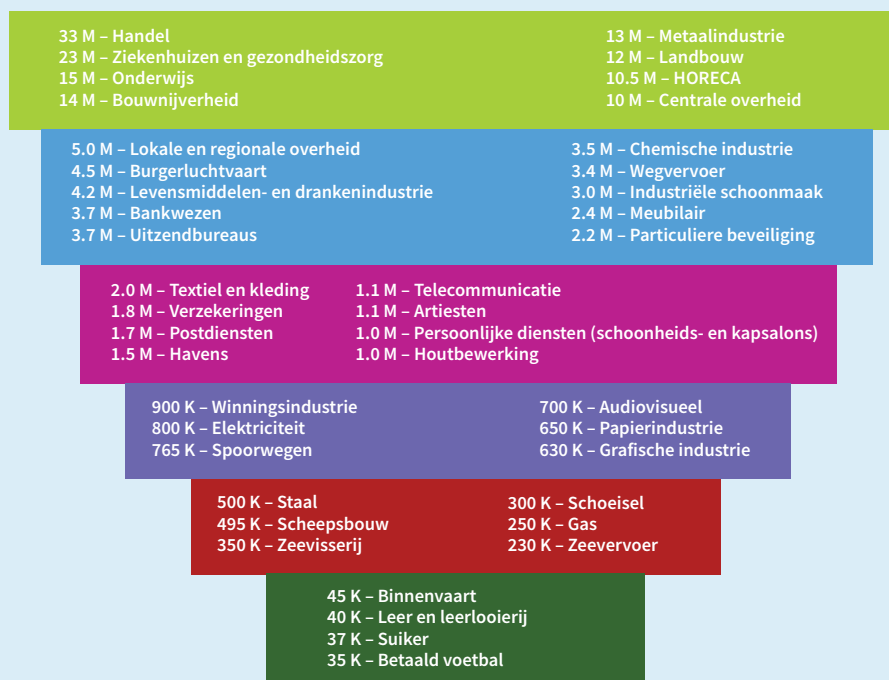
Omvang van de beroepsbevolking en aantal sociale partners per sector

Beroepsbevolking per sector

De handelssector neemt het grootste gedeelte van de beroepsbevolking in de EU voor zijn rekening (33 miljoen werknemers), gevolgd door de sectoren met minimaal 10 miljoen werknemers: ziekenhuizen en gezondheidszorg, het onderwijs, de bouwnijverheid, de metaalindustrie en de landbouw. Daarentegen vertegenwoordigen de volgende sectoren elk slechts minder dan 50 000 werknemers: de binnenvaart, de leer- en leerlooierijsector, de suikerindustrie en het betaalde voetbal (figuur 2).

Een aantal sectoren, zoals persoonlijke diensten (schoonheids- en kapsalons) en de binnenvaart, wordt gekenmerkt door een overvloed aan kleine bedrijven. Andere sectoren, zoals de handel, particuliere beveiliging en industriële schoonmaak, bestaan uit zowel kleine als grote ondernemingen. Aan het andere eind van de schaal bevinden zich de sectoren die gedomineerd worden door slechts een klein aantal zeer grote ondernemingen, zoals het bankwezen en de telecommunicatie.

Figuur 2: Omvang van de beroepsbevolking per sector, EU28



NB: K = in duizendtallen, M = in miljoenen.

Bron: Eigen berekeningen van de auteur gebaseerd op gegevens van het Netwerk van Eurofound-correspondenten.

Er is ook sprake van verschillen met betrekking tot de omvang van de beroepsbevolking. Zo neemt in sommige sectoren (met name het bankwezen en de staal- en schoeiselsector) het aantal werknemers af, terwijl in andere sectoren (zoals de particuliere beveiliging en de industriële schoonmaak) de beroepsbevolking juist toeneemt.

In de loop der tijd verandert het karakter van sectoren als gevolg van technologische ontwikkelingen en nieuwe beleidsmaatregelen (bijv. de liberalisering van de interne markt). De daaraan gekoppelde veranderingen in de beroepsbevolking en in de bedrijven kan van invloed zijn op de representativiteit van de nationale en Europese sociale partners in die sectoren.

Sociale partners per sector

Het aantal vakbonden en werknemersorganisaties verschilt per sector; dat geldt ook voor het gemiddelde aantal vakbonden en werkgeversorganisaties in de lidstaten. In breed gedefinieerde sectoren die over subsectoren beschikken, zijn er naar alle waarschijnlijkheid meer sociale partners dan in sectoren met een beperkter toepassingsgebied en een kleinere omvang. De audiovisuele sector kent bijvoorbeeld meer dan 150 vakbonden en 145 werkgeversorganisaties, naast afzonderlijke sociale partners voor verschillende beroepsgroepen en onderdelen van de sector. Daarentegen beschikken de grafische sector en de persoonlijke dienstensector (schoonheids- en kapsalons) slechts over een paar sociale partners.

In de meeste sectoren zijn er meer vakbonden dan werkgeversorganisaties. De uitzonderingen hierop zijn de bouwnijverheid, het wegvervoer, de levensmiddelen- en drankenindustrie, de horeca (hotels, restaurants en cafés) en de persoonlijke dienstensector waar er meer werkgeversorganisaties dan vakbonden zijn.

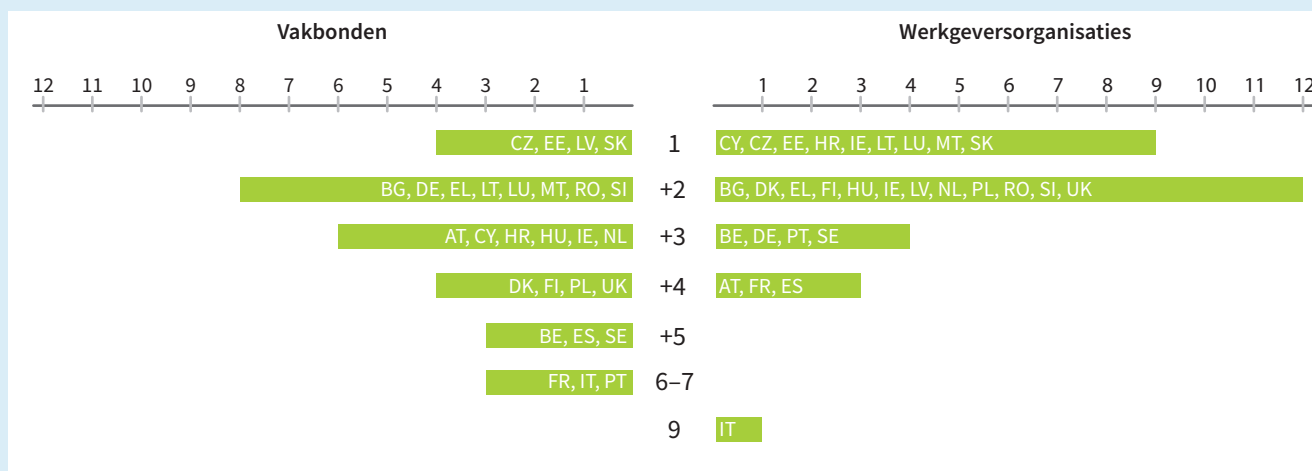
Op EU-niveau zijn er vijf keer zo veel Europese werkgeversorganisaties als Europese vakbonden. De meeste vakbonden bestrijken meer dan één sector; zes vakbonden bestrijken drie of meer sectoren. De meeste werkgeversorganisaties bestrijken slechts één sector.

Sociale partners per lidstaat

Gemiddeld zijn er per lidstaat drie nationale vakbonden en twee werkgeversorganisaties op sectorieel niveau (figuur 3).

- Lidstaten met het grootste aantal vakbonden per sector: België, Frankrijk, Italië, Portugal, Spanje en Zweden.
- Lidstaten met een laag gemiddeld aantal vakbonden per sector: Estland, Letland, Slowakije en Tsjechië (gemiddeld circa 1,5).
- Lidstaten met het grootste aantal werkgeversorganisaties per sector: Frankrijk, Italië, Oostenrijk en Spanje.
- Lidstaten met het kleinste aantal werkgeversorganisaties per sector: Cyprus, Estland, Ierland, Kroatië, Litouwen, Luxemburg, Malta, Slowakije en Tsjechië.⁴

Figuur 3: Gemiddeld aantal sectoriële sociale partners in lidstaten en de pluralisme-indicatie



NB: De pluralisme-indicatie geeft aan hoeveel organisaties er naast elkaar bestaan op hetzelfde representatiegebied (werkgevers of werknemers).
Bron: Eigen berekeningen van de auteur gebaseerd op gegevens van het Netwerk van Eurofound-correspondenten.

⁴ De betreffende gegevens zijn gebaseerd op data van 28 representativiteitsonderzoeken die tussen 2012 en 2018 zijn gepubliceerd.

Representativiteit in sectoren en lidstaten

Representativiteit binnen sectoren

Om een beter inzicht te verschaffen in de representativiteit op EU-niveau zijn 30 sectoren⁵ met elkaar vergeleken op basis van de volgende variabelen:

- aantal nationale sectorgerelateerde vakbonden en vertegenwoordiging in de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog (figuur 4)
- aantal nationale sectorgerelateerde werkgeversorganisaties en vertegenwoordiging in de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog (figuur 5)

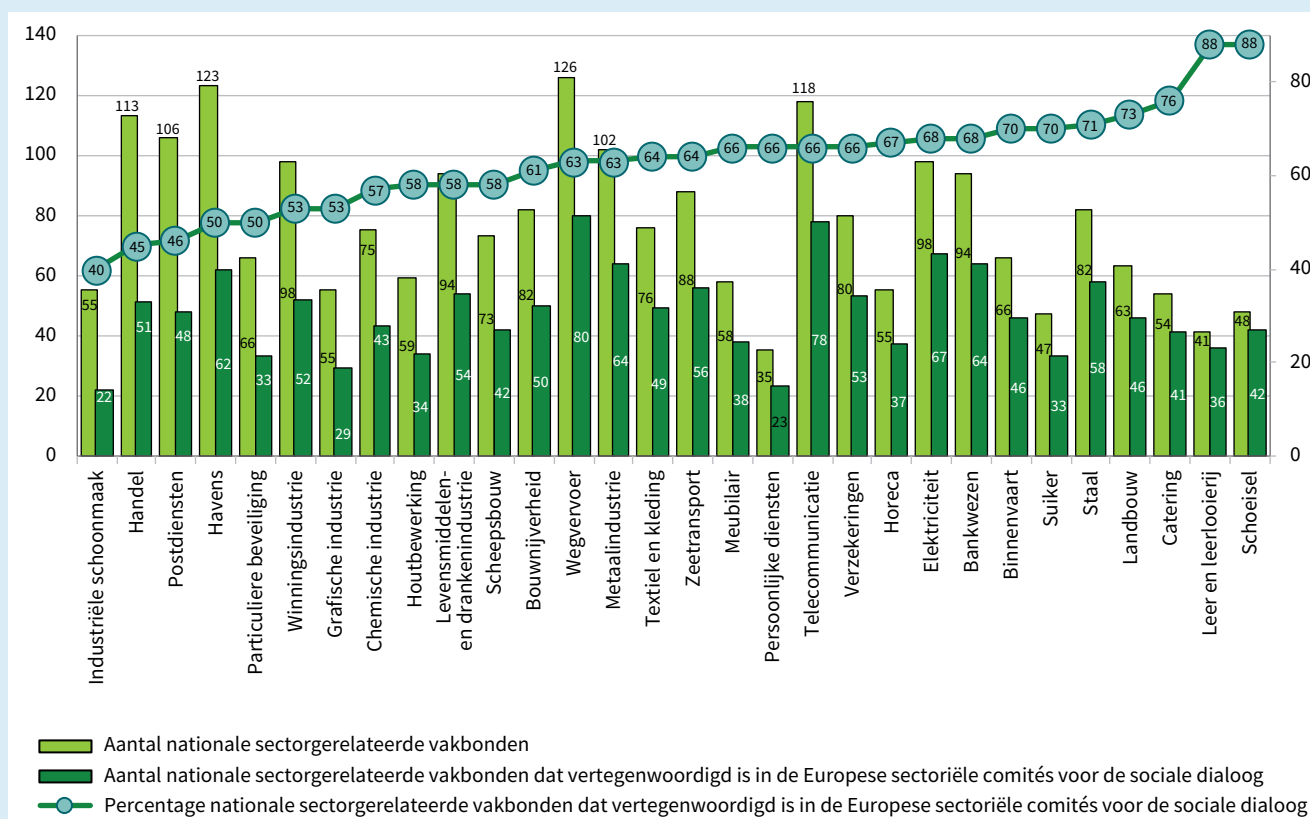
Van de 30 geanalyseerde sectoren is 65 % van de vakbonden en 45 % van de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog. Deze gemiddelden moeten geïnterpreteerd worden tegen de achtergrond van de verschillen die er tussen de uiteenlopende sectoren bestaan.

Vakbonden: In sommige sectoren wordt meer dan 80 % van de sectoriële vakbonden vertegenwoordigd door de vakbonden op EU-niveau die betrokken zijn bij de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog (bijvoorbeeld de schoeiselsector en de leer- en leerlooiërsector). In de sectoren industriële schoonmaak, handel en postdiensten is iets minder dan 50 % in het betreffende comité vertegenwoordigd (figuur 4).

Werkgeversorganisaties: Meer dan 75 % van de werkgeversorganisaties wordt vertegenwoordigd in de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog voor het wegvervoer en de verzekeringssector. In de comités voor catering, persoonlijke diensten (schoonheids- en kapsalons) en de bouwnijverheid is minder dan een derde van de werkgeversorganisaties op Europees niveau vertegenwoordigd (figuur 5).

Met het oog op het doel van deze berekeningen is aan elke nationale sectoriële vakbond of werkgeversorganisatie⁶ eenzelfde gewicht toegekend, hoewel er sprake van verschillen zou kunnen zijn met betrekking tot de opbouw van hun ledenbestand, het percentage van de sectoriële beroepsbevolking dat vertegenwoordigd wordt, de

Figuur 4: Nationale vakbonden en vertegenwoordiging op EU-niveau voor 30 sectoren



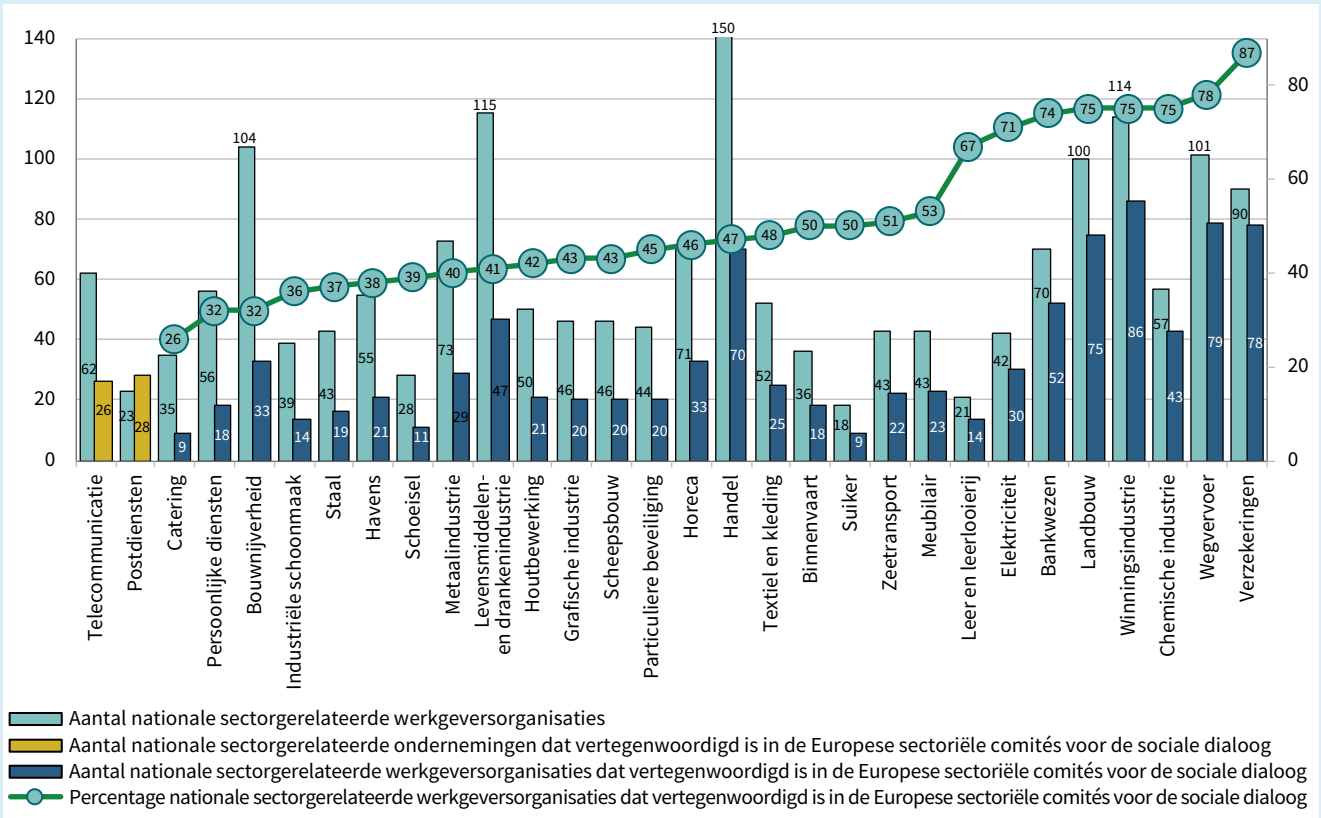
NB: De gegevens voor elke sector zijn gebaseerd op het meest recente representativiteitsonderzoek dat door Eurofound met betrekking tot deze sector is uitgevoerd – zie <http://eurofound.link/representativiteitsstudies>

Bron: Eigen berekeningen van de auteur gebaseerd op gegevens van het Netwerk van Eurofound-correspondenten.

⁵ Over het algemeen zijn voor deze analyse sectoren gebruikt waar in de afgelopen zes jaar representativiteitsonderzoeken zijn uitgevoerd. In toekomstige analyses zullen ook andere sectoren worden betrokken.

⁶ Werkgeversorganisaties omvatten ook organisaties met aangesloten bedrijven in de betreffende sector die betrokken zijn bij onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten (vaststellen van de arbeidsomstandigheden in de sector) enerzijds, of die als sociale partner erkend worden dankzij hun lidmaatschap van Europese werkgeversorganisaties anderzijds.

Figuur 5: Nationale werkgeversorganisaties en vertegenwoordiging op EU-niveau voor 30 sectoren



NB: De gegevens voor elke sector zijn gebaseerd op het meest recente representativiteitsonderzoek dat door Eurofound met betrekking tot deze sector is uitgevoerd – zie <http://eurofound.link/representativiteitsstudies>.

Bron: Eigen berekeningen van de auteur gebaseerd op gegevens van het Netwerk van Eurofound-correspondenten.

betrokkenheid bij onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten en de sociale dialoog, en hun representativiteitsstatus in het betreffende land. Wat de Europese sociale partners betreft: sommige partners beschikken in de meeste lidstaten over uiteenlopende gelieerde organisaties, terwijl andere partners wettelijk beperkt zijn tot één aangesloten organisatie per land.

In sommige lidstaten vinden er in bepaalde sectoren geen activiteiten plaats. Dat betekent dat die landen op EU-niveau ook niet voor deze sectoren vertegenwoordigd kunnen worden. In het besluit van de Commissie van 1998 is bepaald dat elk Europees sectorieel comité voor de sociale dialoog uit organisaties moet bestaan die representatief zijn voor ‘verscheidene’ lidstaten, hoewel er verder geen minimum of percentage wordt genoemd. Het verdient ook geen aanbeveling specifiek minimaal aantal voor alle sectoren vast te leggen omdat bijvoorbeeld landen zonder zee-kusten (zoals Oostenrijk, Luxemburg en Slowakije) geen economische activiteit vertonen in bepaalde sectoren (zoals de zeevisserij of het zeevervoer). Daarnaast vertegenwoordigen bepaalde lidstaten een grotere proportie van de Europese sectoriële beroepsbevolking dan andere lidstaten.

Representativiteit op lidstaatniveau

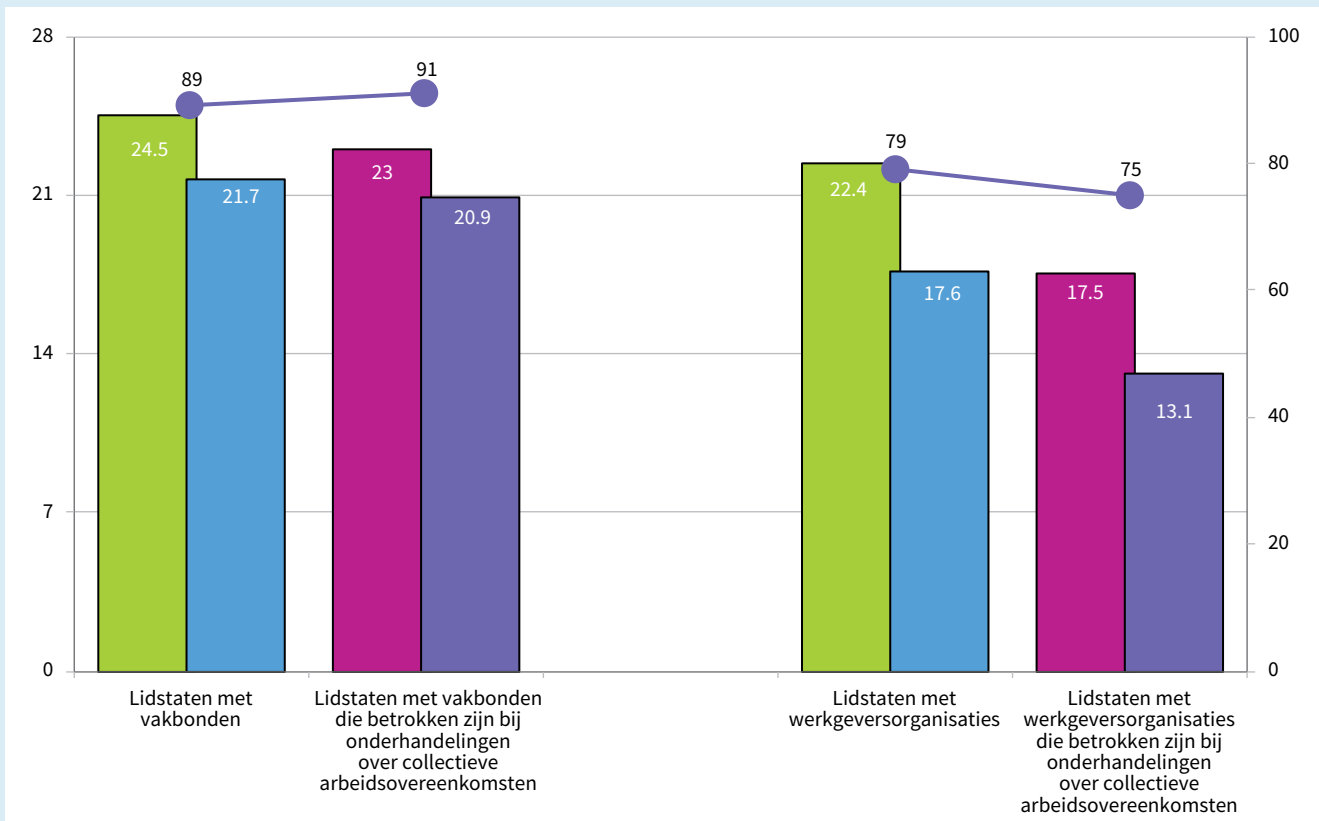
In de figuren 4 en 5 zijn voor 30 verschillende sectoren de absolute aantallen vakbonden en werkgeversorganisaties weergegeven op nationaal niveau, evenals het aantal en het percentage van die vakbonden en werkgeversorganisaties dat op EU-niveau vertegenwoordigd wordt.

De analyse van Eurofound bevat ook een algemeen gemiddelde om inzicht te verschaffen in de totale representativiteit. Ook is er een referentiepunt om afzonderlijke sectoren met elkaar te kunnen vergelijken (figuur 6).

Vakbonden: In elke willekeurige sector hebben gemiddeld 24,5 lidstaten vakbonden; gemiddeld beschikken 21,7 lidstaten over een vertegenwoordiging van de vakbonden op EU-niveau. In gemiddeld 23 lidstaten zijn de vakbonden betrokken bij onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten en in gemiddeld 20,9 lidstaten zijn de vakbonden vertegenwoordigd bij de onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten op EU-niveau. De proporties 89 % en 91 % geven het gemiddelde aantal EU-lidstaten aan waarvan de vakbonden op EU-niveau vertegenwoordigd zijn.

Werkgeversorganisaties: In elke willekeurige sector hebben gemiddeld 22,4 lidstaten werkgeversorganisaties; gemiddeld beschikken 17,5 lidstaten over een

Figuur 6: Representativiteit van vakbonden en werkgeversorganisaties in de lidstaten van de EU



NB: De gemiddelden voor representativiteit zijn op dezelfde sectoren gebaseerd als de sectoren die voor de gegevens in figuren 4 en 5 zijn gebruikt. Groen: Gemiddeld aantal lidstaten met vakbonden of werkgeversorganisaties. Blauw: Gemiddeld aantal lidstaten met een vertegenwoordiging van vakbonden of werkgeversorganisaties op EU-niveau. Roze: Gemiddeld aantal lidstaten met betrokkenheid van vakbonden of werkgeversorganisaties bij onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten. Paars: Gemiddeld aantal lidstaten met een vertegenwoordiging van werkgeversorganisaties bij onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten op EU-niveau. Bron: Eigen berekeningen van de auteur gebaseerd op gegevens van het Netwerk van Eurofound-correspondenten.

vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties op EU-niveau. In gemiddeld 17,5 lidstaten zijn de werkgeversorganisaties betrokken bij onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten en in gemiddeld 13,1 lidstaten zijn de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd bij de onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten op EU-niveau. De percentages 79 % en 75 % geven het gemiddelde aantal EU-lidstaten aan waarvan de werkgeversorganisaties op EU-niveau vertegenwoordigd zijn.

In het algemeen zijn de vakbonden van de EU-lidstaten in deze 30 sectoren beter vertegenwoordigd in de Europese sectoriële comités voor de sociale dialoog dan de werkgeversorganisaties. Deze gemiddelden laten echter niet de verschillen tussen de afzonderlijke sectoren zien.

Referenties

Alle publicaties van Eurofound zijn te vinden op www.eurofound.europa.eu

Eurofound (2015), *Studies on the representativeness of European sectoral social partner organisations: Methodology*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, beschikbaar via <http://eurofound.link/representativenessstudiesmethodology>.

Eurofound (2016), *The concept of representativeness at national, international and European level*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, beschikbaar via <http://eurofound.link/ef1644>.

Eurofound (2019), *Representativeness studies*, webpagina, beschikbaar via <http://eurofound.link/representativenessstudies>.

Europese Commissie (ongedateerd), *Sectoral social dialogue*, webpagina, beschikbaar via <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=nl>, ingezien op 18 november 2019.

Aanvullende informatie

Onderzoeksleider: Peter Kerckhofs
information@eurofound.europa.eu



Bureau voor publicaties
van de Europese Unie

ISBN 978-92-897-2038-0
doi:10.2806/23653